



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

# **PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus Pada PD. Bank Perkreditan Rakyat Cirebon Selatan)**

## **SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE.I)  
Pada Jurusan Muamalat Ekonomi Perbankan Islam



Disusun Oleh :

**DANI NURHADI SM**  
**NIM. 06320146**

**FAKULTAS SYARIAH**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) SYEKH NURJATI**  
**CIREBON**

**2013 M/ 1434 H**



## ABSTRAK

### DANI NURHADI SM : “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PD. Bank Perkreditan Rakyat Cirebon Selatan).”

Setiap Perusahaan tidak akan terlepas dari sumber daya manusia. PD. BPR Cirebon Selatan merupakan salah satu perusahaan yang memerlukan kinerja yang baik dari karyawannya. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan dan tujuan perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Pemasalahan yang penulis angkat dalam penelitian ini adalah mengenai berbagai macam dorongan kerja yang timbul baik dari dalam maupun dan luar seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan kuesioner sebagai sumber data. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Cirebon Selatan yang berjumlah 71 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan, menggunakan rumus Slovin dengan teknik sampling yang digunakan *Probability sampling* yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dan metode yang digunakan adalah *simple random sampling*. Alat analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) hitung variabel motivasi kerja sebesar 3,735. Dengan melihat posisi t hitung (3,735) lebih besar dari t table (2,026) maka t hitung berada didaerah penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$  sehingga keputusannya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Artinya secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Nilai t hitung variable pengalaman kerja sebesar 3,328. Dengan melihat posisi t hitung (3,328) lebih besar dari t tabel (2,026) maka t hitung berada di daerah penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$  sehingga keputusannya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Artinya secara parsial variabel pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji serempak (uji F) diperoleh nilai F hitung sebesar 19,104 lebih besar dari nilai F table (3,252) sehingga keputusannya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Hal ini berarti secara serempak variable independen (motivasi kerja dan pengalaman kerja) mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Berkaitan dengan hasil pengujian hipotesis, maka hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh dari motivasi kerja dan penagalaman kerja baik secara serempak maupun secara parsial. Pengaruh yang ditimbulkan dari hasil penelitian menunjukkan arah yang positif , yang berarti bahwa motivasi kerja yang lebih baik dan adanya pengalaman kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci : “Motivasi, Pengalaman dan Kinerja”**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>IKHTISAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>NOTA DINAS .....</b>	<b>iii</b>
<b>OTENTISITAS SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSETUJUAN .....</b>	<b>v</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	3
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	4
D. Kerangka Pemikiran .....	5
E. Hipotesis Penelitian .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Motivasi .....	9
1. Pengertian dan Hakikat Motivasi .....	9
2. Berbagai Teori Motivasi .....	12



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

3. Unsur-unsur Penggerak Motivasi .....	15
4. Jenis-jenis Motivasi .....	16
5. Berbagai Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Motivasi .....	17
B. Pengalaman Kerja .....	18
C. Kinerja Karyawan .....	20
1. Definisi Kinerja Karyawan .....	20
2. Jenis-jenis Kinerja .....	22
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya .....	24
D. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan .....	26

### BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Rancangan Penelitian .....	29
B. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel .....	29
C. Lokasi Penelitian .....	33
D. Sumber Data .....	33
E. Pengumpulan Data .....	33
F. Populasi dan Sampel .....	34
1. Populasi .....	34
2. Sampel .....	35
3. Teknik Sampling .....	36
4. Penentuan Skor .....	36
G. Pengukuran Instrumen .....	37
1. Uji Validitas .....	37



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Uji Reliabilitas .....	38
H. Teknik Analisa Data .....	38
I. Uji Asumsi Klasik .....	38
J. Pengujian Hipotesis .....	41

#### **BAR IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum PD. BPR Cirebon Selatan .....	42
1. Sejarah Berdirinya PD. BPR Cirebon Selatan .....	42
2. Visi dan Misi PD. BPR Cirebon Selatan .....	44
3. Fungsi, Peran, dan Sasaran PD. BPR Cirebon Selatan .....	44
4. Usaha PD. BPR Cirebon Selatan .....	46
B. Gambaran Umum Karyawan PD. BPR Cirebon Selatan .....	47
C. Deskripsi Hasil Penelitian .....	49
D. Uji Instrumen Penelitian .....	50
1. Uji Validitas .....	50
2. Uji Reliabilitas .....	52
E. Deskripsi Variabel Penelitian .....	53
1. Motivasi Kerja .....	55
2. Pengalaman Kerja .....	61
3. Kinerja Karyawan .....	69
F. Analisis Data .....	75
1. Normalitas .....	75
2. Uji Multikolinieritas .....	76
3. Uji Homoskedastisitas .....	77



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

4. Analisis Regresi Linear Berganda .....	78
G. Pengujian Hipotesis .....	80
1. Pengujian Variabel Bebas Secara Parsial (uji t) .....	80
2. Pengujian Variabel Motivasi Kerja .....	81
3. Pengujian Variabel pengalaman Kerja Kerja .....	81
4. Uji F .....	82
H. Pembahasan Hasil Penelitian .....	83

#### **BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	89
B. Saran .....	90

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula<sup>1</sup>.

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kinerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Oleh karena itu perkembangan mutu sumber daya manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang

---

<sup>1</sup> J. Ravianto, 1986. *Produktivitas dan Pengukuran*, Cetakan I, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta, hal.2



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

mempekerjakan sumber daya manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Motivasi dan pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kinerja. Karena orang yang mempunyai motivasi dan pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan kinerja<sup>2</sup>.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat kinerja.

Dalam melakukan usaha meningkatkan kinerja ini, PD. BPR Cirebon Selatan telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan kinerja kepada seluruh karyawannya.

Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, jaminan makan, rekreasi, tempat ibadah, ruang olahraga, tunjangan hari raya, ruang pengobatan, asuransi, gaji, bonus, upah lembur dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar-benar terjamin sekaligus

---

<sup>2</sup> Moekijat, 1999. *Kamus Manajemen*. Bandung: Penerbit Mandar Maju. hal. 330





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat produktivitas.

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerjapun diutamakan. Khususnya untuk bagian pembukuan atau kantor, minimal berbatas pendidikan SLTA. Namun dalam proses perekrutan karyawan, perusahaan lebih mengutamakan calon karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja dari perusahaan yang sejenis. Ini semua diharapkan bisa menciptakan semangat kerja sekaligus prestasi kerja yang tinggi dalam menggapai perwujudan tingkat kinerja yang baik, seperti yang diharapkan perusahaan.

Berdasar uraian diatas, menjelaskan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berhubungan dengan tingkat produktivitas kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul: **“Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PD. Bank Perkredita Rakyat Cirebon Selatan”**.

## B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, diantaranya :

### 1. Identifikasi masalah

#### a. Wilayah Kajian

Wilayah kajian dalam penelitian ini berkenaan dengan motivasi dan pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

#### b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan empirik, berupa studi lapangan, yaitu di PD. BPR Cirebon Selatan. Sedangkan metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kuantitatif, melalui survey.<sup>3</sup>

#### c. Jenis Masalah

Jenis masalah dalam penelitian ini adalah asosiatif, yaitu tentang Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PD. BPR Cirebon Selatan.

### 2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ini.

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap karyawan.
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan?

## C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>3</sup> Nasution. 2000. *Metode Research*. Jakarta : Bumi Aksara, Hal 143



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan pengalaman kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua bagian utama oleh penulis sebagai berikut:

### 1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan motivasi dan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan.

### 2. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

## D. Kerangka Pemikiran

Di dalam perusahaan yang berorientasi pada keuntungan, motivasi merupakan hal yang terpenting bagi manajer, manajer berusaha memahami perilaku karyawan agar dapat mempengaruhi karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Maka salah satu tugas manajer adalah memberikan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

motivasi (dorongan) kepada para bawahannya supaya bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan sehingga para karyawan dapat saling bekerjasama dan mampu mencapai hasil maksimal.

Pengalaman kerja adalah modal utama seseorang untuk terjun ke dalam suatu bidang pekerjaan. Pengalaman kerja seseorang harus kadang lebih dihargai daripada pendidikan yang tinggi. Dengan pengalaman yang dimiliki oleh seseorang akan dapat bekerja dengan lebih efisien sehingga akan menguntungkan perusahaan.

Pengalaman kerja adalah faktor yang cukup penting dalam pengadaan tenaga kerja. Untuk melaksanakan pengadaan tenaga kerja perlu diperhitungkan dan ditentukan dahulu kualitas ataupun mutu tenaga kerja yang dibutuhkan. Salah satu persyaratan kerja adalah pengalaman kerja. Suatu perusahaan akan lebih cenderung memilih pelamar yang sudah berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman karena dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas nantinya.

Karena melalui pengalaman kerja, pengetahuan teknis dan keterampilan dapat ditingkatkan, demikian juga kualitas dan kemampuan kerja seseorang dapat bertambah dan berkembang sehingga dengan demikian efisiensi dan efektivitas kerjanya pun meningkat.

Motivasi dan pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi dan pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan kinerja.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

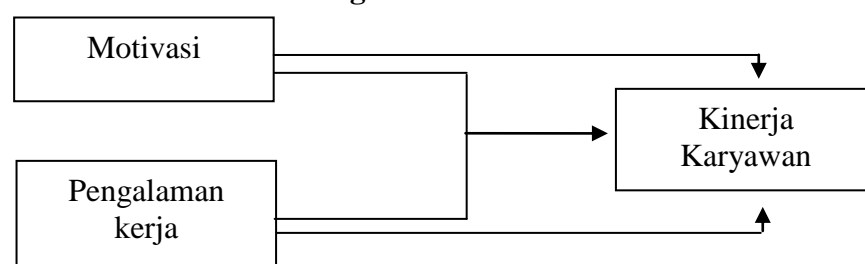
Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat kinerja.

Dalam melakukan usaha meningkatkan produktivitas kerja ini, PD. BPR Cirebon Selatan telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kepada seluruh karyawannya.

Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, jaminan makan, rekreasi, tempat ibadah, ruang olahraga, tunjangan hari raya, ruang pengobatan, asuransi, gaji, bonus, upah lembur dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat produktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang dan teori-teori yang telah disebutkan, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**







1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh peneliti bagi problematika yang diajukan dalam penelitiannya.<sup>4</sup> Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.<sup>5</sup> Biasanya hipotesis menunjuk pada hubungan antara dua atau lebih variabel.

Dengan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, penulis menemukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bahwa motivasi dan pengalaman kerja secara bersama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

---

<sup>4</sup> Suharsimi Arikunto. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2007, Hal 55

<sup>5</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2009, Hal 64



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bedjo Siswanto, *Produktivitas dan Penerapan*, LSIUP 1987
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo, *Statistik Induktif*, edisi Keempat, Cetakan Keempat, BPFE Yogyakarta, 1998, hal. 108
- Handoko, T. Hani, 1998, *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- J. Ravianto, *Produktivitas dan Pengukuran*, Cetakan I, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta, 1986, hal.2
- J. Supranto, *Statistik, Teori dan Aplikasi*, Jilid 2, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta, 1984, hal. 183-192
- Manullang, *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, 2001
- Manullang, 1996, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Edisi Revisi, Cetakan ketujuh belas, Penerbit Liberty.
- Moekijat, *Kamus Manajemen*, Penerbit Mandar Maju, Bandung, 1999, hal. 330
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, Susilo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta.
- Munandar, Ashar Sunyoto, 2001, *Psikologi Indutri dan Organisasi*, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang*
- Nugroho Budiyuwono, *Pengantar Statistik Ekonomi dan Perusahaan*, Edisi Revisi, Jilid 2, Cetakan Pertama, AMP YKPN, Yogyakarta, 1993, hal. 261-269
- Prawirosentono, Suyadi, 2008, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi Ketiga, Yogyakarta : BPFE
- Rangkuti, Freddy, 2002, *The Power of Brand*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta: Anggota IKPI, Jakarta.
- Rivai, 2003, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Raja Grafindo Persada.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Robbins, Stephen P., 1998, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia Cetakan Ke 2, Prenhallindo, Jakarta.

Santoso, Singgih, 2003. *Latihan SPSS Statistik Multivariat*, PT. komputindo Jakarta.

Simamora, Henry, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.

Soeroto, 1992, *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*, Edisi 2, UGM Press, Yogyakarta.

Sugiyono, 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Pertama, CV. Alfabeta, Bandung.

Suhadi, 2006, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Administrasi Bisnis Volume 2, Nomor 2.

Umar, Husain, 2003, *Metode Riset Bisnis*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.